

**DISIPLIN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Oleh :
Arfindy Parerung¹
Adolfina²
Peggy A. Mekel³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas SamratulangiManado

email : ¹arfindyparerung@gmail.com
²adolfina_P@yahoo.com
³peggymekel@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 46 pegawai dan semuanya dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Bagi pimpinan lebih meningkatkan lagi pengembangan karir dalam organisasi agar kinerja pegawai jadi lebih baik.

Kata kunci: *disiplin, kompensasi, karir, kinerja*

ABSTRACT

Human resources within an organization is a very important determinant of the effectiveness of ongoing activities within the organization. Human resources within an organization are the ones who provide energy, talent and creativity to the organization. Each organization is always trying to improve the performance of employees, with the hope of what the organization's goals will be achieved. This study aims to determine the discipline, compensation and career development significantly influence the performance of employees at the Environment Agency North Sulawesi province. The research method using multiple linear regression analysis. Population of 46 employees and all sampled. The results showed that discipline, compensation, and career development simultaneously significantly influence the employee performance. Discipline and partially Compensation does not significantly influence the performance of employees while partially Career Development significantly influence the employee performance Environment Agency North Sulawesi province. For leaders further enhance the career development within the organization in order to become a better employee performance.

Keywords: *discipline, compensation, career, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui disiplin, pemberian kompensasi yang layak dan pengembangan karir.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012:4).

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Banni, 2013:2).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus dan komisi. Kompensasi langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ruky, 2001:10).

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2003:291)

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi, (2000:40) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset atau berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Handoko, (2012:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Disiplin Kerja

Darmawan, (2013:41) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Siagian, (2007:305) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Kompensasi

Hasibuan, (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fajar dan Heru, (2010:154) mengatakan kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.

Pengembangan Karir

Fajar dan Heru, (2010:130) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Moekijat, (2010:91) mengatakan pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir

Kinerja Pegawai

Fahmi, (2011:2) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasibuan, (2012:94) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu

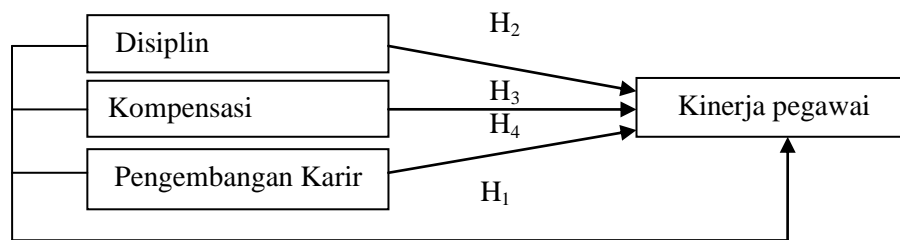
Kajian Empiris

Lakoy, (2013), dengan judul *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Dengan melakukan uji pengaruh Variabel X yang terdiri dari : Motivasi Kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Alat uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti, adalah sama-sama meneliti variabel X (kompensasi dan pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah tidak ada variabel X (disiplin) pada peneliti terdahulu. Hasil penelitiannya adalah Motivasi kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Rumondor, (2013), dengan judul penelitiannya *motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan*. Dengan melakukan uji pengaruh Variabel X yang terdiri dari : Motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Alat uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti, adalah sama-sama meneliti variabel X (disiplin). Perbedaannya adalah tidak ada variabel X (kompensasi dan pengembangan karir) dan variabel Y (kinerja kerja) pada peneliti terdahulu. Hasil penelitiannya adalah Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Erza, (2011), dengan judul penelitiannya *pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Sinar Lestari*. Dengan melakukan uji pengaruh Variabel X yang terdiri dari : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Alat uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti, adalah sama-sama meneliti variabel X (disiplin). Perbedaannya adalah tidak ada variabel X (kompensasi dan pengembangan karir) pada peneliti terdahulu. Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂ : Disiplin diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃ : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄ : Pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2012:8) mengatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus - September 2014.

Populasi dan Sampel

Sugiyono, (2012:119) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 46 orang. Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian Sugiyono, (2012:455). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid Ghazali, (2009:153).

Uji Reliabilitas

Priyatno, (2011:69) mengatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis Analisis Regresi Berganda. Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai	a = Konstanta
X ₁ = Disiplin	β = koefisien regresi
X ₂ = Kompensasi	e = <i>Stochastic disturbance</i> atau <i>stochastic error term</i>
X ₃ = Pengembangan karir	

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Pengujian Hipotesis

Uji-F

Priyatno, (2011:258) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t

Priyatno, (2011:252) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 1. di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)	Status
Disiplin	Disiplin1	0,806	Valid
	Disiplin2	0,703	Valid
	Disiplin3	0,675	Valid
	Disiplin4	0,793	Valid
Kompensasi	Kompensasi1	0,689	Valid
	Kompensasi2	0,773	Valid
	Kompensasi3	0,764	Valid
	Kompensasi4	0,709	Valid
Pengembangan karir	Pengembangan karir 1	0,679	Valid
	Pengembangan karir 2	0,771	Valid
	Pengembangan karir 3	0,737	Valid
	Pengembangan karir 4	0,705	Valid
Kinerja pegawai	Kinerja pegawai 1	0,729	Valid
	Kinerja pegawai 2	0,700	Valid
	Kinerja pegawai 3	0,708	Valid
	Kinerja pegawai 4	0,641	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2014

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobach's alpha* lebih dari 0,60 (arikunto, 1998). Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2. Di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Keofisien Cronbachs	Status
Disiplin	0,729	Reliabel
Kompensasi	0,706	Reliabel
Pengembangan karir	0,679	Reliabel
Kinerja pegawai	0,643	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil analisis pada Tabel 3. menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

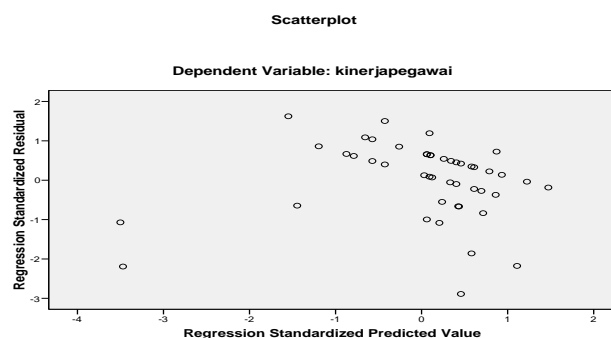
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin	0,959	1,043
Kompensasi	0,950	1,052
Pengembangan Karir	0,943	1,061

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independen yaitu Disiplin, kompensasi, dan Pengembangan Karir. Hasil Uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data hasil olahan 2014

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	B	Std Error	T Hitung	Sig	Keterangan
Constant	10,522	3,814	2,749	0,009	
Disiplin (X ₁)	-0,192	0,127	-1,505	0,140	Tidak Signifikan
Kompensasi (X ₂)	0,033	0,150	0,222	0,825	Tidak Signifikan
Pengembangan Karir (X ₃)	0,530	0,137	3,873	0,000	Signifikan
R = 0,527		Sign. F = 0,003		Jumlah Sampel = 46	
R Square = 0,278		F Hitung = 5,382		T Tabel = 2,021	
Adjusted R Square = 0,226		F tabel = 2,400		α = 0,05	
Kinerja Pegawai = 10,522 + -0,192X₁ + 0,033X₂ + -0,530X₃ + e					

Sumber : Data hasil olahan SPSS 15.

1. Apabila Disiplin (X₁) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar -0,192 satuan.
2. Apabila Kompensasi (X₂) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,033 satuan.
3. Apabila Pengembangan Karir (X₃) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0,530 satuan.
4. Nilai konstant sebesar 10,522 artinya apabila Disiplin, Kompensasi, dan Pengembangan karir tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,522 satuan.

Pembahasan

Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Rumondor, 2013) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti masih kurangnya disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka instansi ini dapat memberikan suatu hasil pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dan akan menguntungkan instansi itu sendiri, disiplin juga penting untuk membentuk pegawai agar mereka bisa melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Lakoy, 2013) yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Tetapi dengan adanya kompensasi terhadap pegawai tentunya mereka merasakan bahwa dengan lebih meningkatkan kinerja kerjanya maka ada penghargaan terhadap pengorbanan tenaga dan pikiran yang dicurahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya. Setiap pegawai tentunya memiliki harapan bahwa setiap pengorbanan tenaga dan pikiran yang di curahkan untuk peningkatan kinerja, akan dihargai dan setiap penghargaan yang diharapkan akan selalu disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan atau diharapkan.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (Lakoy, 2013) yang menyatakan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memberikan pengaruh yang baik terhadap kepercayaan masyarakat dalam mengapresiasi pelayanan yang didapat dari instansi yang memberikan pelayanan terhadap mereka. Dengan demikian masyarakat merasakan adanya kepuasan yang diperoleh dari instansi yang melayaninya. Pengembangan karir tentunya merupakan harapan dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan adanya pengembangan karir, pegawai merasa adanya kepastian dalam karir yang akan di raih di masa akan datang dengan diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan karir sebaiknya diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky, 2001. *Manajemen Pengajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Banni, Maslan 2013. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Universitas Mulawarman. Samarinda. Kalimantan Timur.
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Erza, Rizky Nanda, 2011. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Sinar Lestari di kota pekanbaru*. Universitas Diponegoro. <http://repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2288/Jurnal.pdf?sequence=1>. Di akses 30 November 2014. Hal 5.
- Fajar, A, Siti, and Heru, Tri, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SP edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T, Hani, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manus edisi kedua*. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lakoy, Gainer, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 4 Desember 2013*, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805/2356>. Di akses 1 Desember 2014. Hal 709-820.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan Penerbit Mandar Maju. Bandung.

- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit UGM, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Rumondor, Vico Wentri, 2013. *motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 4 Desember 2013*, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>. Di akses 29 Oktober.2014 Hal. 1042- 1052.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.

